

■■ 特集「体験学習」

Tグループ(人間関係トレーニング)のコーディネーター(責任者)の 役割・機能に関する一考察

楠 本 和 彦

(南山大学人文学部心理人間学科)

要 旨

本論は、筆者のTグループ経験を素材にして、Tグループにおけるコーディネーターや責任者の役割と機能について記述するとともに、その役割や機能の意味や意義について検討することを目的とした。

Tグループのコーディネーターの役割や機能として、最も包括的なものは、「学習共同体の成立・促進のための最終責任者」と考えることができた。それをより具体的にしたものとして、「枠組み」としての役割や機能、Tグループが「自由で保護された空間」となるための役割や機能、「合議制を前提とした最終責任者」としての役割や機能、「協働を前提とした最終責任者」としての役割や機能があると考えることができた。

キーワード

Tグループのコーディネーター、学習共同体、最終責任者

1. はじめに

日本心理臨床学会第34回秋季大会自主シンポジウム8-9「エンカウンター・グループのオーガナイザーの役割」(2015年9月20日開催、企画者：高橋紀子(福島県立医科大学)、司会者：岡村達也(文教大学)、話題提供者：野島一彦(跡見学園女子大学)、下田節夫(神奈川大学)、高橋紀子(福島県立医科大学)、指定討論者：楠本和彦(南山大学))において、筆者は指定討論者として、人間関係トレーニング(Tグループ)の立場から発言する機会があった。本論は、その自主シンポジウムで、筆者が作成・配布したレジュメ「人間関係トレーニング(Tグループ)のコーディネーター(責任者)の役割・機能」に加筆修正を行ったものである。

上記のレジюмеを作成するに当たって、Tグループ関係者が参加する研究会で二度発表を行った（2015年3月開催ヒューマンインターアクション・ラボラトリー研究会（略称：HIL研究会）、2015年7月開催南山大学人間関係研究センター定例研究会）¹。それらの研究会の中で、参加者の方からいただいた貴重な示唆を参照している箇所がある。示唆をいただいた発言者が記録されている場合には、注に記すことにする。²

野島（2014）は、エンカウンター・グループのオーガナイザーの役割について、考察している。その中で、エンカウンター・グループのオーガナイザー、オーガニゼーションについての研究論文は少ないこと、論文タイトルにオーガナイザーあるいはオーガニゼーションとの記載があるのは、村山（1979）と岩村（1999）のみであるとしている。一方、Tグループのコーディネーターや責任者についての研究論文は、筆者は寡聞にして知らない。Ciniiによって、「コーディネーター Tグループ」、「コーディネーター 人間関係トレーニング」を検索語にして検索しても、該当する文献は見つからなかった（2015年12月29日検索）。³

本論は、筆者のTグループ経験を素材にして、Tグループにおけるコーディネーターや責任者⁴の役割と機能について記述するとともに、その役割や機能の意味や意義について検討することを目的とする。

2. Tグループのコーディネーターの役割や機能の概要

本節では、Tグループのコーディネーターの役割や機能について、その概要を記す。Tグループのコーディネーターの役割や機能として、最も包括的なものは、Tグループが「学習共同体」⁵として成立・機能するために「最終責任者」として考え、動くということであろう。本論では、この役割・機能を「学習共同体の成立・促進のための最終責任者」と呼ぶことにする。Tグループが「学

¹ Tグループは、ヒューマンインターアクション・ラボラトリーや人間関係トレーニングと呼ばれることがある。本論では、日本での使用頻度を考慮して、特別な場合を除いて、Tグループと記す。

² 発言者が記録できておらず、注に明示できない場合があることをご容赦いただきたい。

³ Magazineplusによって、「コーディネーター Tグループ」を検索語にして検索すると1件該当したため、記事を確認したところ、本論のテーマとは無関係の内容であった。

⁴ 南山大学主催のTグループでは、コーディネーターと、北海道ヒューマンインターアクション・ラボラトリー（北海道HIL）では、責任者と呼んでいる。以後、特別な場合を除いて、コーディネーターと記す。Tグループが日本に導入された初期の頃には、chairman（委員長）と呼ばれていたこともあった（2015年3月開催HIL研究会における中堀仁四郎氏のコメントより）。

⁵ アメリカにおけるラーニング・コミュニティの歴史的背景と展開については、伊東（2010）を、日本の高等教育におけるラーニング・コミュニティの動向については、五島（2010）を参照されたい。

習共同体」として成立・機能するためには、場やメンバーとスタッフ⁶の関係性が学びの場として適したものとなる「枠組み」が必要になる。また、場が「自由で保護された空間」となることも、メンバーとスタッフが共に学ぶために重要な要因となる。

スタッフワークに目を向ければ、Tグループはスタッフの「合議制」や「協働」を前提としている。その前提の基で、コーディネーターは「最終責任者」としての機能・役割を担うことになる。

以下に、それぞれの要因について、記していく。

1) 「学習共同体の成立・促進のための最終責任者」

山口・伊藤（1998）は、南山短期大学人間関係科の特色ある教育に関するメリット（1979）の言及について、「人間関係科の教育にとっての教育風土の重要性が明確な形で述べられている。“学生と教師が共に学ぶ関係”つまり『学習共同体』の形成こそが重要であると言う指摘である」と述べ、人間関係科の教育における学習共同体のポイントとして、1.異質性との共存、2.共通の目標、3.民主的關係、4.信頼關係の4点を挙げている⁷。そして、人間関係科での学習共同体作りのための3つの柱の一つとして、Tグループも含めた「合宿授業」を挙げ、「合宿授業は学生と教職員の共同体作りであると言えることができる」としている（pp.5-12）。

このように、Tグループは、「学習共同体」を重視している。Tグループを「学習共同体」という面からみた場合、「学習」と「共同体」に分けて考えることができよう。「学習」という点に関して述べると、メンバーもトレーナーも今・ここで起こっている人間関係上の事柄（プロセス）から学ぶということを目的の一つとしている（例：資料1 「2015年度『人間関係トレーニング』（南山大学人文学部心理人間学科科目）のねらい」の前半部）。「共同体」という点では、メンバー同士が、メンバーとスタッフが、スタッフ同士が、共に話し合い、共に関わりあい、お互いに理解し、尊重しあうことを目指すコミュニティーであるという意識がTグループでは重視されている（例：資料1 「2015年度『人間関係トレーニング』（南山大学人文学部心理人間学科科目）のねらい」の後半部）。Tグループのコーディネーターは、Tグループが学習共同体として成立・促進されることに最終的な責任をもつ役割であり、そのような機能を果たす者である。

⁶ スタッフは、トレーナーと事務局スタッフからなる場合が多い。しかし、時には、全体会や夜のつどいを中心的に担当するスタッフが置かれることもある。

⁷ 南山短期大学人間関係科全体のカリキュラムを「学習共同体」の観点から論じた論文には、グラバア・中野（2011）がある。

2) 「枠組み」としての役割や機能

Tグループを主催する団体は、基盤となる理念や人間観を明示的にあるいは潜在的にもっている。それを基盤として、各Tグループは、開催前にスタッフが集まり、Tグループ合宿全体の枠組み（ねらいや構造）についてスタッフが議論し、コンセンサスによって、明示化する。Tグループのコーディネーターは、Tグループ全体の枠組みが適切に維持されるために、Tグループ全体を統括する。

南山大学人文学部心理人間学科の学科科目「人間関係トレーニング」や南山大学人間関係研究センター公開講座「人間関係トレーニング（Tグループ）」の基盤となる理念は、「人間の尊厳の尊重」を重視することである、と筆者は考えている⁸。山口（2005）は、Tグループにおける人間の尊厳に関して、「人間の存在が等しく尊重されること、そのことは一人ひとりの感情や意志や生き方は決して侵されてはならず、大切にされなければならないということです」と述べている（p.13）。このような基盤となる理念の基に、各Tグループでは、合宿開催前夜のプレ・スタッフミーティングにおいて、スタッフが協議して、その回のTグループ全体の「ねらい」を決定する。そのねらいは、多くの場合、全体会1でメンバーに提示される。このねらいは、メンバー・スタッフ全体の心理的な契約であり、心理的な枠組みの一つとなる。

Tグループ全体の「ねらい」やメンバー個人の「ねらい」が達成されることを目指して、Tグループ合宿全体の構造が決定されていく（資料2「日程概要の一例」参照）。全体の日程の概要は、プレ・スタッフミーティングで、スタッフが確認して、合意する。しかし、Tグループでは、1日のすべてのプログラム終了後のスタッフミーティングで、それぞれのグループ状況を受け、それにできるだけ適した翌日のプログラムを協議・決定するため、日程の概要は全体構造の提示と考えられるべきものである。日程の概要は、Tグループ合宿全体の構造をメンバーに示し、理解してもらい、そのような構造の中で、Tグループ全体や各自の「ねらい」の達成に取り組んでもらうための心理的契約・枠組みという意味をもっている。

「ねらい」や日程の概要を決定するプレ・スタッフミーティングは、コーディネーターが司会・進行を行い、それらがより適切なものとなっていく「最終責任者」としての役割を果たす。

3) Tグループが「自由で保護された空間」となるための役割や機能

Tグループが「自由で保護された空間」（Kalf 1966 山中監訳 1991、p.ii）となるために、コーディネーターは「最終責任者」としての機能・役割を果た

⁸ HIL研究会に関しては、以下のHIL研究会のウェブページを参照されたい。
<http://hi-laboratory.com/index.html>

す。Tグループを論じる際に、「自由で保護された空間」という用語が使われることはなく、これは筆者の試論であると理解いただきたい。ここでは、Tグループを論じる際、「安心・安全な場」の確立という言葉で、論じられることが多いテーマについて、考えていきたい。

「自由で保護された空間」という用語は、箱庭療法において、使用される概念である。Kalff (1966山中監訳 1991) は、箱庭療法に関して、以下のように述べている (p.ii)。

空間表現における豊かさは、形と制約のなかにおいてのみ現われうるので、一方、同時にそれは、自由が保証されているときにのみ発展しうる、ということができます。クライアントは、自分自身を表現するのに、自由を感じなければなりません。自分に最も近い世界を表わしうるものを、バラエティーに富んだ幾多の玩具のなかから選ばよいのです。他方、治療者は、クライアントが受け入れられていると感ずる、自由で保護された空間を作り出せることが要請されます。そのときにのみ、クライアントは自由を感じ、自身の問題を箱庭のなかに表現しうるのです。

この「自由で保護された空間」のイメージについて、別の論者は以下のように述べている。例えば、河合 (1982) は、以下のように言及している (p.ix)。

周知のように、いかなる心理療法であれ、時間と場所の限定をもっている。[中略] 人間関係において守られていることを前提として、箱庭の「箱」という、もっとも限定された空間がクライアントに与えられるのである。[中略] 治療状況という限定のなかに与えられるもうひとつの限定が、クライアントに「まとまった世界」の表現を可能にするのである。[中略] いわば、このような二重の守りを前提としてこそ、人間はその世界を表現することができるのであろう。

また、仁里 (2002) は、次のように述べている (p.67)。

箱庭は、砂箱としての物理的な空間の区切りがまずあり、その箱庭に取り組むクライアントが創り出す空間がそこに創られ、そして箱庭に取り組むクライアントを見守るセラピストが創り出す空間がそれを抱え、さらに面接室という、その内側でセラピストとクライアントが共に向かい合い、クライアントの抱える問題に取り組もうとする外から区切られた空間がそれを包み込む、という四つの意味づけられた空間が重なり合うことによって、何重にも守られ、励磁された箱庭空間が創り出され、象徴的で治療的な過程がその内側で進行するのを促進するものとなりうるのである。

このように、箱庭療法では、「自由で保護された空間」や「何重もの守り」が心理的なプロセスの促進に寄与すると考える。

Tグループは心理治療を目的としていないし、箱庭も使用しない。しかし、Tグループを考える際に、「自由で保護された空間」や「何重もの守り」という概念は参照できるものである、と筆者は考える。固定の小グループによるTセッションを例に考えた場合、Tセッションが「安心・安全な場」、「チャレンジができる場」となるためには、自分たちのグループのメンバーだけが入ることができるセッションルームという物理的・心理的枠組みの中で、メンバー相互、メンバーとスタッフ間に形成された信頼関係に守られてこそ、各自が安心感・安全感をもって自由に発言や関わりを行うことが可能になる。その外にも、メンバーとスタッフ全体で創る「学習共同体」という枠組みがTグループに関わる全員を守るものとなる。このような何重の枠組みがあってこそ、Tグループ合宿は、「自由で保護された空間」となりうる。コーディネーターはTグループ合宿が「自由で保護された空間」となるための「最終責任者」である。コーディネーターは、直接的には、スタッフに対して、必要に応じてサポートすることやスタッフミーティングでの意思決定がより適切なものになるように努力することを通して、Tグループ合宿が「自由で保護された空間」となるために寄与しようとする。

そして、コーディネーターは、「学習共同体」と、その外部にある宿舍や大学などとの関係をコーディネートする「最終責任者」でもある。その意味では、コーディネーターは、「学習共同体」内外の、様々な「システム内やシステム間をマネジメントする」機能・役割を果たす⁹。この機能や役割にも、Tグループ合宿が「自由で保護された空間」になることに寄与する側面がある。

次にスタッフワークに目を移して行こう。Tグループでは様々な形のスタッフワークがある。Tセッションでは、2名のトレーナーが1つの小グループを担当する場合が多い。グループ内のプロセスに2名のトレーナーが協働で関わるスタッフワークがある。それ以外にも、スタッフ全員での、スタッフミーティングが毎夜行われ、当日のグループ状況の共有、翌日のプログラムの協議・決定、全体会や夜のつどいのコミッティーの決定、事務局からの報告などを行う。全体会や夜のつどいのコミッティーは、スタッフミーティング終了後、明日のプログラムを作成し、役割分担などを話し合い、その準備をする。これらのコミッティーは、Tセッションの異なるグループのトレーナーが組む場合がほとんどである。

⁹ 2015年7月開催南山大学人間関係研究センター定例研究会における中村和彦氏のコメントを参照した。

4)「合議制を前提とした最終責任者」

Tグループ合宿のねらいや構造、プログラミングなどTグループ合宿全体に関わる事項の意思決定に関して、スタッフミーティングで協議し、コンセンサスによって決定されることが重視される。Tグループのコーディネーターは、スタッフミーティングの決定に対して、最終的な責任をもつ者である。

5)「協働を前提とした最終責任者」

前述のように、Tグループでは、スタッフが様々な場面で、協働して物事を進めていく。全体会や夜のつどいのプログラムの詳細は、コミッティーに委ねられるが、コミッティーから相談があった場合、コーディネーターがプログラミングに協力することもある。また、Tセッションのプロセスに関与するのは、直接的には、各グループのトレーナーであるが、グループや関係や個人のプロセスの理解や介入に関して、トレーナーから相談があった場合には、コーディネーターがトレーナーと共に考え、サポートすることもある。このように、Tグループのコーディネーターは、スタッフが安定して、充実したスタッフワークができる環境作り・スタッフチーム作りに配慮する。これは、コーディネーターの「協働を前提とした最終責任者」としての役割や機能といえる。

3. コーディネーターの役割や機能の具体的な顕れ

本節では、コーディネーターの役割や機能が、Tグループの合宿前、合宿中、合宿後のそれぞれの時期・段階において、具体的な動きの中でどのように顕れていくのかについて、記述する。

1) Tグループ合宿前

(1) Tグループ開催の広報、メンバーとの心理的契約

例えば、南山大学人文学部心理人間学科科目「人間関係トレーニング」の場合、シラバスによって、授業のねらいや内容、時期などが学生に周知される。南山大学人間関係研究センター公開講座「人間関係トレーニング(Tグループ)」や北海道HIL研究会主催の「北海道HIL」の場合、パンフレットやウェブページで、合宿の内容、時期、料金などが広報される。参加者が参加申し込みをするために、最低限知っておくべきことは、それらの媒体を通して、参加者に周知され、参加者はそれを踏まえて、参加申し込みをすることになる。これらの情報は、最初にかわす、主催者と参加者との心理的契約だと考えることができる¹⁰。このような心理的契約の最終責任はコーディネーターにあり、Tグループにおける、コーディネーターの「枠組み」の機能と考えることできる。

¹⁰ 詳しくは、『人間関係トレーニング第2版 一私を育てる教育への人間学的アプローチ』の41章や44章を参照されたい。

(2) スタッフの決定

南山大学人文学部心理人間学科科目「人間関係トレーニング」の場合、コーディネーターが学科教員と交渉し、学内スタッフを決定する。その後、コーディネーターと学内スタッフがスタッフミーティングにおいて協議して、学外スタッフを決定する。その決定を受けて、コーディネーターが当事者に学外スタッフとして、トレーナーまたは事務局を担当することを依頼し、承諾を得る。北海道HILの場合、責任者とコミッティーメンバーが協議して、ラボラトリーのスタッフを決定する。このような決定に関して、コーディネーターは、「合議制を前提とした最終責任者」としての役割を果たす。

(3) 開催施設（環境、部屋、食事など）、備品などの確認

開催施設が例年の施設から変更がある場合は、コーディネーターは他のスタッフと共に下見を行い、Tグループを開催するために適切な施設かどうかに関する情報を入手する。その情報を基に、スタッフミーティングで、開催施設を決定する。開催施設の適否に関して必要な情報は、施設内外の環境、Tセッションや全体会を行う部屋、居室、食事、交通アクセスなどがある。

開催前に、Tグループ合宿に必要な備品がそろっているかを確認することは、事務局スタッフと協働しつつも、コーディネーターが最終的な責任者となる。

参加者からアレルギーの有無、内容について情報を収集し、施設に連絡して、適切な対応を求めることは、事務局スタッフと協働しつつも、コーディネーターが最終的な責任者となる。

これらは、コーディネーターの「学習共同体の成立・促進のための最終責任者」としての機能・役割である。

(4) 事前授業

南山大学人文学部心理人間学科科目「人間関係トレーニング」の場合、Tグループ合宿の前に、2回事前授業が行われる。この事前授業のプログラミングのために、学内スタッフによるスタッフミーティングが必要となる。コーディネーターはこのスタッフミーティングを開催し、その進行を行う。この役割は、「合議制を前提とした最終責任者」と考えることができる。

事前授業では、授業のねらいや全体の構造などを学生に説明する。シラバスに加え、さらに詳しい情報提供を行う。第1回の事前授業後、学生は、この授業を登録するか否かを決定する。これもまた、スタッフと参加学生との心理的契約と考えることができ、Tグループにおける、コーディネーターの「枠組み」の機能と考えることができる。

2) Tグループ合宿中

Tグループでは、ほとんどの場合、コーディネーターはトレーナーを兼ねる。

北海道HILでは、時に、トレーナーを兼ねず、全体会担当を兼務する場合がある。

(1) プレ・スタッフミーティングの進行

合宿開始日の前日に、スタッフはプレ・スタッフミーティングを行う。プレ・スタッフミーティングの進行は、コーディネーターが行う。プレ・スタッフミーティングでは、ねらい、全体の構造、ふりかえり用紙の項目、1日目のプログラムなどをスタッフのコンセンサスにより決定する。

南山大学人文学部心理人間学科科目「人間関係トレーニング」の場合、5グループによる実施になることが多い。Tセッションを担当するトレーナーの組み合わせは、選択肢が多くなるため、コーディネーターはトレーナーの組み合わせの原案の提示し、プレ・スタッフミーティングにおいて、コンセンサスによって決定する。

これらは、コーディネーターの「合議制を前提とした最終責任者」や「学習共同体の成立・促進のための最終責任者」としての役割・機能と考えることができる。

(2) Tグループ合宿全体、全体で協議した方がよいグループ状況、スタッフチームに関わる事項の最終判断や調整

Tグループ合宿全体、全体で協議した方がよいグループ状況、スタッフチームに関わる事項の最終判断や調整は、コーディネーターの機能・役割である。このような状況は様々な側面が考えられるため、以下に例示しつつ、検討する。

施設と連絡・依頼・相談が必要な場合がある。例えば、翌日の全体会のプログラムは、前夜のスタッフミーティングによって決まるが、その内容によっては、事前に使用を依頼していない場所や備品を使わねばならないことがある。そのような場合に、誰が、どんな内容を、施設側に連絡・依頼するか、スタッフミーティングで決定するが、必ずしも、期待通りの返答が施設側から返ってくるとは限らない。そのような場合、緊急のスタッフミーティングを開くことができれば、スタッフミーティングで協議するが、スタッフミーティングを開く時間的余裕がない場合には、コーディネーターが最終判断をくだすことを、スタッフミーティングで決定しておき、コーディネーターが最終判断をくだす。

全体のスケジュール管理やスタッフの役割配分への配慮もコーディネーターの役割である。南山大学人文学部心理人間学科科目「人間関係トレーニング」や南山大学人間関係研究センター公開講座「人間関係トレーニング（Tグループ）」は、5泊6日の長丁場の合宿となる。スタッフはプレ・スタッフミーティングがあるため、6泊7日の合宿となる。Tグループ合宿のスケジュールがメンバーやスタッフに過度な負荷がかからない配慮は、コーディネーターの役割である。また、全体会や夜のつどいの担当は、本人の了承を必ず得て、決定するが、特定のスタッフに役割が集中しすぎないように配慮することもコーディネ

ネーターの役割である。

上記、施設との連絡・依頼・相談や、全体のスケジュール管理やスタッフの役割配分への配慮は、コーディネーターの「合議制や協働を前提とした最終責任者」や「学習共同体の成立・促進のための最終責任者」としての役割・機能と考えることができる。

あるグループが難しいグループ状況になる場合がある。そのような時、一定の守秘義務を守りつつも、他のグループのトレーナーと共同思考したり、コーディネーター自身が相談相手となった方が、グループメンバーの安心・安全を確保したり、学びが大きくなると考えられる場合がある。そのような時に、必要に応じて、他のグループのトレーナーとの共同思考を促したり、コーディネーターが相談相手となることは、コーディネーターの機能・役割の一つである。

トレーナー間の関係の調整はコーディネーターの役割である。筆者がコーディネーターを担当した際に、トレーナー間に大きな軋轢や葛藤が生じて、コーディネーターとして関係調整を行ったという経験はない。しかし、トレーナー間に大きな軋轢や葛藤が生じ、関係調整が必要な場合、コーディネーターがその役割を果たす心づもりはしている。

上記2点は、Tグループ合宿が「学習共同体」や「自由で保護された空間」として成立するための「最終責任者」としての機能・役割と考えることができる。

(3) 危機管理・不測の事態への対応

危機管理や不測の事態への対応は、スタッフミーティングで協議し、対応内容や役割分担を決定する。このような事態として、自然災害、メンバーの心身の不調、メンバーが合宿途中で帰りたい旨を伝えてきた時、Tグループ合宿の枠組みを超えたメンバーの行動があった時などが考えられる。

例えば、2011年3月11日14時46分に東日本大震災が発生した。この日は、南山大学人間関係研究センター公開講座「人間関係トレーニング（Tグループ）」の開催日の前日で、スタッフは、プレ・スタッフミーティングを行うため、山梨県清里町の清泉寮に向かっていた。清泉寮に到着しだい、コーディネーターはスタッフミーティングを開いた¹¹。災害や交通機関の運行状況、施設の状況などの情報収集を行った。大学内の人間関係研究センターに出勤していた事務局スタッフに協力を要請して、参加者に連絡し、現状を確認した。それに並行して、Tグループ開催の有無について、スタッフミーティングで協議し、非開催を決定した。非開催とすることを参加者や大学関係者に連絡した。

2015年度の南山大学人文学部心理人間学科科目「人間関係トレーニング」の

¹¹ このTグループのコーディネーターは津村俊充氏であった。筆者はトレーナーとしてスタッフミーティングに参加した。

最終日に、台風がTグループの開催地方を直撃した。コーディネーターは朝にスタッフミーティングを招集し、最終日のプログラム進行と参加学生が安全に帰宅できるための対応を協議した¹²。天候の回復や交通機関の運行状況を確認しつつ、プログラムを進行した。プログラム終了後、学生を施設に待機させ、一部スタッフが数か所の駅に先乗りし、現状確認を行い、施設にいるコーディネーターに連絡した。学生が安全に帰宅できることを確認し、学生を施設から送り出した。

このようなコーディネーターの対応は、「合議制や協働を前提とした最終責任者」や「学習共同体」内外の、様々な「システム内やシステム間をマネジメントする」機能・役割といえる。

メンバーが心身の不調を訴え、特別な配慮・対応が必要になった時や、メンバーが合宿途中で帰りたい旨を伝えてきた時、Tグループ合宿の枠組みを超えたメンバーの行動があった時などでも、スタッフミーティングで協議し、対応内容や役割分担を決定する。行った対応やその結果はコーディネーターに報告され、スタッフミーティングを開催する時間的余裕がない場合には、コーディネーターが適宜判断を下す。このようなコーディネーターの行動は、Tグループ合宿が「学習共同体」や「自由で保護された空間」として成立するための「最終責任者」としての機能・役割と考えることができる。

(4) ポスト・スタッフミーティングの進行

Tグループ合宿終了時点で、参加者にアンケートを実施したり、今回のTグループのふりかえりを行うポスト・スタッフミーティングの進行もコーディネーターの役割の一つである。アンケートは、Tグループ合宿終了時点で、参加者がTグループ合宿で、どのような学びがあったか、どのような感想を抱いているのかをスタッフにフィードバックする重要な道具の一つである。ポスト・スタッフミーティングでは、アンケートも一つの資料として、スタッフ全員が今回のTグループの開催前の準備からTグループ合宿終了時点に亘る諸事項について、ふりかえりを行う。気づいたことや次回に向けての特記事項・改善点などを話し合う。これは、「合議制を前提とした最終責任者」としてのコーディネーターの機能・役割といえるだろう。

3) Tグループ合宿終了後

南山大学人文学部心理人間学科科目「人間関係トレーニング」では、合宿終了後1～2ヶ月後に、フォローアップの学内授業を実施する。その学内授業前に、コーディネーターがスタッフミーティングを招集し、学内授業のプログラ

¹² このTグループのコーディネーターは中村和彦氏であった。筆者はトレーナーとしてスタッフミーティングに参加した。

ミングや役割分担を決定する。これは、「合議制を前提とした最終責任者」としてのコーディネーターの役割・機能といえるだろう。

4. より大きな観点・見通しに関して

1) Tグループの基本的事項についての、コーディネーターとスタッフとの協議

自分達が開催するTグループの基本理念、今後の展開、スタッフの養成方針・計画などより大きな観点や見通しに関して、コーディネーターとスタッフとが協議することができる。

例えば、北海道HILでは、責任者である筆者とコミッティーが、自分達が開催するTグループの基本理念、今後の展開、スタッフの養成方針・計画などについて、対面で、また、電話や電子メールを使用して協議している。そして、その協議を基に、一步一步、方針・計画の実現に向けて、行動している。

南山大学人文学部心理人間学科でも、教員採用やカリキュラム改正などについての会議を通して、Tグループを含めたラボラトリー方式の体験学習の今後の展開、スタッフの養成方針・計画などについて、協議している。

心理人間学科の例は、コーディネーターの機能・役割と限定することはできないが、北海道HILの例を含めれば、「合議制を前提とした最終責任者」としてのコーディネーターの機能・役割といえるだろう。

2) スタッフワークを通じた、スタッフとしての自己理解・他者理解、自己成長の促進¹³

Tグループのコーディネーターやスタッフは、Tセッション、全体会や夜のつどいの企画・運営、スタッフミーティング、Tグループ全体の運営に関して、スタッフがよく話し合い、協働すること自体が、スタッフとしての自己理解・他者理解、自己成長の促進の機会であるという意識や視点をもっている。Tグループを企画・運営することは、スタッフとしてのオン・ザ・ジョブ・トレーニングであり、スタッフチームは、「学習共同体」なのである。これは、コーディネーターの「協働を前提とした最終責任者」や「学習共同体の成立・促進のための最終責任者」としての、機能・役割と考えることができる。

このようなより大きな観点や見通しを基に、Tグループを実施していくことを通して、それぞれの団体が主催するTグループの基本理念や風土が醸成されていく。

¹³ 2015年7月開催南山大学人間関係研究センター定例研究会における筆者の発表に対する、「スタッフワーク」という言葉についての坂中正義氏のサジェッションを参照した。

引用文献

- 五島敦子（2010）.日本の高等教育におけるラーニング・コミュニティの動向
南山短期大学紀要,38,111-131
- グラバア俊子・中野清（2011）.大学教育における体験学習の未来 人間関係研究
南山大学人間関係研究センター,10,1 -30.
- 伊東留美（2010）.アメリカ合衆国におけるラーニング・コミュニティの歴史的
背景とその展開 南山短期大学紀要,38,87-110.
- 岩村聡（1999）.安全なエンカウンター・グループへのオーガナイゼーション
—宮浜の会私達の歩み 広島大学総合科学部学生相談室「学生相談室活動報告書」,
23,42-58.
- Kalff,D.（1966）. Sandspiel :Seine therapeutische Wirkung auf die Psyche.
Rascher Verlag:Zürich und Stuttgart.
- （カルフ,D. 山中康裕（監訳）（1991）. カルフ箱庭療法〔新版〕誠信書房）
- 河合隼雄（1982）.序論 箱庭療法の発展 河合隼雄・山中康裕（編）箱庭療法
研究1 誠信書房 pp.vii- x viii.
- メリット R.A.（1979）.特色ある教育の充実をめざして 人間関係科通信No.1
- 村山正治（1979）.私のオーガナイザーとしての経験 九州大学教育学部心理教育
相談室紀要,5,109-114.
- 中堀仁二郎（2005）.人間関係トレーニングの倫理 南山短期大学人間関係科（監
修）津村俊充・山口真人（編）人間関係トレーニング第2版—私を育てる教育
への人間学的アプローチ ナカニシヤ出版 pp173-176.
- 仁里文美（2002）.砂箱岡田康伸（編）現代のエスプリ別冊—箱庭療法の現代的
意義 箱庭療法シリーズI 至文堂 pp.62-73.
- 野島一彦（2014）.エンカウンター・グループのオーガナイザーの役割 跡見学
園女子大学附属心理教育相談所紀要,11,25-30.
- 津村俊充（2005）.ラボラトリートレーニングを実施するために 南山短期大学
人間関係科（監修）津村俊充・山口真人（編）人間関係トレーニング第2版
—私を育てる教育への人間学的アプローチ ナカニシヤ出版 pp.162-166.
- 山口真人（2005）.Tグループとは 南山短期大学人間関係科（監修）津村俊充・
山口真人（編）人間関係トレーニング第2版—私を育てる教育への人間学的
アプローチ ナカニシヤ出版 pp.12-16.
- 山口真人・伊藤雅子（1998）.人間性教育を支える学習共同体の育成—人間関
係科の教育理念と共同体づくりの柱について 人間関係 南山短期大学人間関
係研究センター,15,1 -25.

資料１：2015年度「人間関係トレーニング」（南山大学人文学部心理人間学科科目）のねらい

		ねらい	
今ここで			
私の中に	}	起こっていることに目を向け、味わい、 その体験から学ぶ。	
相手の中に			
お互いの間に			
グループの中に			
私が			
私自身に	}	関わり、 一人ひとりを尊重しあう関係を創り出す。	
あなたに			
グループに			

資料２：日程概要の一例

1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目
	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食
	Tセッション	Tセッション	Tセッション	Tセッション	全体会 閉会
	Tセッション	Tセッション	Tセッション	Tセッション	
	昼食	昼食	昼食	昼食	
開会 全体会	全体会	全体会	全体会	全体会	
	Tセッション	自由	自由		
夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	
Tセッション	Tセッション	Tセッション	Tセッション	全体会	
夜のつどい	夜のつどい	夜のつどい	夜のつどい	夜のつどい	